

Robert Alan Dahl (1975): Und nach der Revolution? Herrschaft in einer Gesellschaft freier Menschen.

Der Unternehmens-Leviathan

In seinem Buch beschreibt Dahl die Herrschaft in einer Gesellschaft freier Menschen. Er beschränkt sich dabei nicht nur auf das Leben in der Gesellschaft, sondern blickt auch auf die Situation am Arbeitsplatz. Wie sieht es mit der Mitbestimmung von Arbeitern in einem Unternehmen aus? Wer hat das Recht auf den Gewinn einer Unternehmung und wie sollte dieses Unternehmen im Idealfall geführt werden? Mit solchen Fragen beschäftigt sich Dahl im Kapitel zum Unternehmens-Leviathan.

Wie die Begriffswahl zeigt, stellt sich Dahl ein Unternehmen vor, dass sich aus allen Mitarbeitern zusammensetzt. Jeder einzelne Mitarbeiter trägt dabei seinen Teil zum Erfolg eines Unternehmens bei.

Im Text beschreibt Dahl 3 verschiedene Arten von Unternehmen. Zum ersten das ‚private‘ Unternehmen, wie es in den USA vorkommt, zum zweiten das ‚öffentliche‘ Unternehmen und als drittes das Unternehmen, welches durch Selbstverwaltung und Interessensverbände geführt wird.

1. Teil: Das ‚private‘ Unternehmen

In den USA gehören die Unternehmen zum grossen Teil einzelnen Personen, die auch an den Gewinnen beteiligt sind. Dahl hält diesen Unternehmungen vor, dass es ihnen, gemessen an den Kriterien der Fähigkeit und Selbstbestimmung, an Legitimität fehlt. Es geht nur um die Aneignung von öffentlicher Macht, die für Dahl das Wesen des Grossunternehmens ausmacht.

Das Unternehmen stellt ein Zentrum ‚konzentrierter privater Wirtschaftsmacht‘ dar. Es unterliegt dabei nur einer schwachen Kontrolle durch Staat und Markt, vielfach in Partnerschaft mit der Regierung, was die Kontrollfunktion zusätzlich einschränkt.

In einer rationalen Gesellschaft, mit den Kriterien der Selbstbestimmung, Fähigkeit und Wirtschaftlichkeit, sieht Dahl das Unternehmen eher als einen Verband all jener, die von seinen Aktivitäten betroffen sind.

In den USA herrscht jedoch die Meinung vor, dass Unternehmen in Privateigentum, die einzig akzeptable Form der Unternehmensverwaltung sei. Für Dahl ist dies die Folge einer fehlenden sozialistischen Tradition. Somit fehlt den Amerikanern die nötige Fähigkeit zur öffentlichen Auseinandersetzung über die Form der Unternehmensverwaltung.

Grossunternehmen können für Dahl unmöglich als private Unternehmen betrachtet werden. Vielmehr sind Unternehmen als ein öffentlicher Dienstleistungsbetrieb zu betrachten.

2. Teil: Das ‚öffentliche‘ Unternehmen

Das Unternehmen unterliegt drei Formen der Kontrolle. Interne Kontrollen, Wirtschaftskontrollen und Regierungskontrollen.

Die orthodoxe Ansicht von Privateigentum besagt, dass die Unternehmung von denen geleitet werden soll, denen sie gehört. Grossunternehmen gehören heute den Aktionären, doch für Dahl kann dieses Argument nicht zählen, denn warum sollen Leute, die Aktien besitzen besser gestellt sein, als der normale Arbeitnehmer, der ebenfalls seinen Beitrag zum Gewinn der Unternehmung leistet, jedoch über kein Mitspracherecht verfügt?

Mythos: Eigentum, interne Kontrolle und rechtlicher Anspruch auf den Gewinn müssen alle in derselben Person vereinigt sein. Ziel muss es sein, das Eigentumsrecht auf die Öffentlichkeit zu übertragen, wobei mit Öffentlichkeit der Staat gemeint ist.

Privates Eigentum wird zum öffentlichen, staatlichen Eigentum. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass mit der Verstaatlichung keinesfalls eine demokratischere Unternehmensführung gewährleistet ist. Die Herrschaftsstruktur bleibt unverändert.

Die sozialistische Ansicht, welche den Faktor der Wirtschaftskontrollen ausser acht lässt, kann demnach nie zu einer ‚Wirtschaftsdemokratie‘ führen, da die Funktionen des Marktes aus diesen Ansichten ausgeschlossen werden. Der Markt hat für Dahl verschiedene Vorzüge: Bei gerechter Einkommensverteilung bietet er enorme Expansionsmöglichkeiten für individuelle Entscheidungen, durch die Dezentralisation der Entscheidungen auf semiautonome Unternehmen kann eine mächtige Gegenkraft zur bürokratischen Zentralisation entstehen. Für Dahl stellt diese sozialistische Ansicht der Unternehmensführung ohne Einbezug des Marktes keinen zufriedenstellenden Weg dar. Er schlägt deshalb die Selbstverwaltung oder die Verwaltung durch Interessensverbände vor.

3. Teil: ‚Selbstverwaltung‘ oder Verwaltung durch ‚Interessensverbände‘

Dahl dient dabei die Umsetzung einer Wirtschaftsdemokratie im ehemaligen Jugoslawien als Beispiel dafür, wie Unternehmen durch Selbstverwaltung geleitet werden könnten. Dabei waren die Arbeiterräte für die Vertretung der Interessen verantwortlich. Jedoch konnte dies nicht autonom geschehen, da der Einfluss der Partei gross war und keine Opposition zulässig. Unbestritten haben Arbeiterräte jedoch zu einer relativ dezentralisierten Wirtschaftsordnung geführt und die Beteiligung der Arbeiter an der Leitung des Unternehmens erhöht.

In einem solchen System stellt sich die Frage, wessen Eigentum das Unternehmen ist. Es wird gesellschaftliches Eigentum, an dem niemand mehr das Eigentumsrecht hat. Eigentumsrecht wird aus verschiedenen Rechten zusammengesetzt. Werden diese aufgeteilt, bleibt nichts übrig, was der konventionellen Bedeutung von Eigentum oder Besitz entspricht.

Dahl stellt die für ihn zentrale Frage: Sind die heutigen Arbeiter überhaupt gewillt, sich und ihre Ideen in die Unternehmung einzubringen? Der Arbeitsplatz stellt doch vielmehr einen Ort dar, bei dem Geld erworben wird, um dem Arbeiter und seiner Familie das Leben zu bezahlen. Der Arbeitsplatz ist demnach keine Gesellschaft im Kleinen, sondern einfach ein Ort, an dem man Zeit und Mühe einsetzt, um Geld zu verdienen. Solange die Unternehmungsführung gute Löhne zahlt, sind die Leitung und Führung des Unternehmens für den Arbeitnehmer zweitrangig.

Auch Gewerkschaften schreiten nur ein, wenn es um den Lohn und dessen Erhöhung geht, jedoch nicht um eine Veränderung der Machtstruktur innerhalb des Unternehmens herbeizuführen.

Dahl hält dem einzelnen Arbeitnehmer vor, dass er, im Falle der Unternehmenskontrolle durch die Arbeiter, keinesfalls im ‚Interessen aller‘ handeln würde.

Dahl schlägt darum das Management durch Interessensgruppen vor. Die Arbeiter erhalten dadurch Mitspracherecht im Management und können sich an den internen Kontrollen beteiligen. Diese Art von Management beseitigt jedoch nicht den Bedarf an wirtschaftlichen und staatlichen Kontrollen.

Er betont zum Schluss die Bedeutung externer Kontrollen. In einem modernen Wirtschaftssystem, kapitalistisch, sozialistisch oder gemischt, kann ein Unternehmen ohne strategische externe Kontrollen nicht zufriedenstellend geleitet werden.

Kritik: Es werden verschiedene Vorschläge aufgezeigt, doch keiner scheint für den Autoren absolut umsetzbar. Überall scheinen sich Hindernisse zu verstecken, die er nicht ausräumen kann. Es sind sehr interessante Vorschläge, deren Umsetzungen zum Teil in heutigen Unternehmen erkennbar sind. Die Schwierigkeit, Arbeiter in die Unternehmensleitung einzubinden bleibt auch heute noch bestehen. Von dem her hat der Text wenig an Aktualität verloren.